



Bretxa salarial, Igual retribució per feines d'igual valor

Informe 2021

1.La bretxa salarial: expressió econòmica de les desigualtats entre dones i homes

El salari mitjà de les dones segueix sent inferior al dels homes, tant dins l'entorn internacional com a Espanya i Catalunya. Per una banda, la segregació horitzontal situa les dones en sectors d'activitat i ocupacions que estan pitjor remunerades al mercat laboral. Per l'altra, la segregació vertical limita l'ascens i promoció de les dones a la seva carrera professional, obtenint així menys ingressos. La menor valoració dels llocs de treball tradicionalment feminitzats, les diferències retributives en el cobrament de complements salarials i extrasalarials així com altres tipus de discriminacions indirectes i directes, són també raons que expliquen una remuneració final menor en dones que en homes.

Els rols de gènere juguen un paper clau en el la formació de la bretxa salarial, especialment a través de l'assignació social del rol de cura i reproducció a les dones. Són elles les qui, encara ara, concilien la vida familiar amb la laboral de forma majoritària. En aquest sentit, la bretxa salarial augmenta durant els cicles vitals on les necessitats de conciliació són més grans i s'accentua amb el temps.

A Catalunya, el **guany mitjà anual** dels homes el **2018 a Catalunya** va ser de 28.640 euros, mentre que el de les dones va ser de 22.289 euros, **un 22,17% menys que els homes**. Per tant les dones cobren 6.350 euros l'any menys que els homes, el que suposa 529 euros mensuals de diferència. A Espanya, els salaris percebuts per dones i per homes (21.012 i 26.738 euros respectivament) van situar la bretxa en un 21,41%.

Salari mitjà brut anual de dones i homes a Catalunya i Espanya 2018

	Dones	Homes	Bretxa
Catalunya	22.289,9	28.640,2	22,17%
Espanya	21.011,8	26.738,2	21,41%

Font: Enquesta anual d'estructura salarial, INE

La bretxa en la remuneració per hora, que exclou l'efecte de la parcialitat en el temps de treball de les dones, **va ser d'un 15,7% a Catalunya** i un 12,7% a Espanya.

Salari mitjà per hora de dones i homes a Catalunya i Espanya 2018

	Dones	Homes	Bretxa
Catalunya	15,0	17,8	15,7%
Espanya	14,4	16,5	12,7%

Font: Enquesta anual d'estructura salarial, INE

La bretxa salarial entre dones i homes se situava el 2017 en el 23,03%. El 2018 va baixar un 0,86% fins al 22,17%. **A aquest ritme de reducció, la bretxa trigaria uns 350 anys a erradicar-se!**

Aquest últim any hem viscut una **pandèmia mundial degut a la COVID-19** que ha provocat una crisi sanitària, social i econòmica. Volem destacar que no disposem de dades de l'any 2020 i per tant no podem valorar ni avaluar l'impacte tan gran que això ha suposat en les retribucions de les dones, encara que sabem que **aquesta crisi té cara de dona**. La pandèmia intensifica les bretxes laborals. A Espanya les dones se'ls aplica més expedients de regulació d'ocupació que als homes (entre un 1% i un 3,5% més)¹ i continuen sent les més afectades per la temporalitat i la parcialitat (3 de cada 4 contractes de jornada incompleta estan signats per dones).

¹ Font: Dades estatals INE

També es destrueixen més llocs de treballs de dones que d'homes, superant-los en més d'un 15%².

La desigualtat estructural i les bretxes ja existien abans de la pandèmia, però ara s'han accentuat molt més ja que s'ha solapat amb la necessitat de les cures familiars que majoritàriament recauen en les dones. També els sectors més afectats per la Covid-19 són els serveis essencials que són els que tenen més presència femenina, com el sector sanitari, de cures, de neteja, de comerç, etc., ja de per si més precaris degut a la divisió sexual de la feina.

En definitiva, l'impacte econòmic i social de la Covid-19 vers les dones ha fet empitjorar les seves condicions de vida durant aquesta pandèmia, ja que ha recaigut en aquelles que ja es trobaven en una situació de vulnerabilitat, com ara les que tenien un treball precari, les que treballen en l'economia submergida, les que tenien ingressos escassos i/o intermitents, o les que no tenien un habitatge assequible i adequat.

És urgent impulsar polítiques que retallin les bretxes en l'ocupació que separen dones i homes.

2. Edat reproductiva, conciliació i bretxa

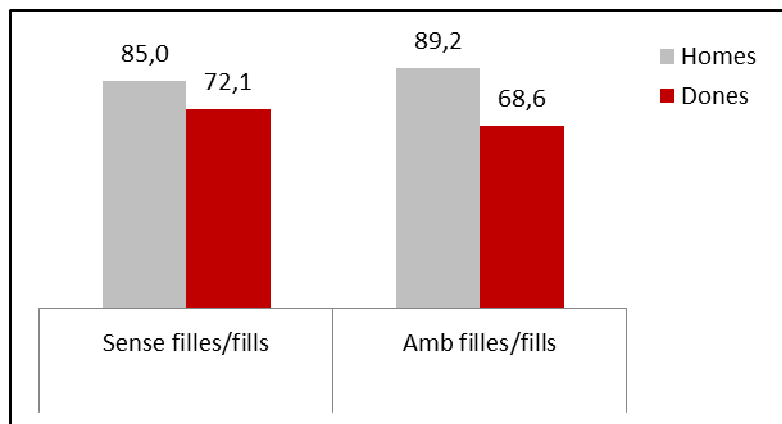
La bretxa salarial augmenta especialment a partir dels 35 anys i en endavant. L'inici de l'edat reproductiva i les necessitats de conciliació, que segons els rols de gènere imposats socialment estan associats a les dones, fa que moltes dones estiguin parcialment ocupades en el mercat laboral remunerat o bé que en desapareguin durant els anys amb necessitats de conciliar.

² Font: Dades estatals INE

Tenir família és una causa clara d'abandonament del mercat laboral entre les dones. Les taxes d'ocupació de dones i homes sense fills se situen en un 85,0% per a ells i un 72,1% per a elles. En canvi, quan tenen fills, la taxa augmenta fins al 89,2% entre els homes i baixa fins a un 68,6% en les dones.

Per tant, tenir filles i fills és un factor d'inserció laboral per a ells i d'abandonament per a elles.

Taxes d'ocupació amb/sense filles i fills, 25 a 54 anys, Espanya 2019

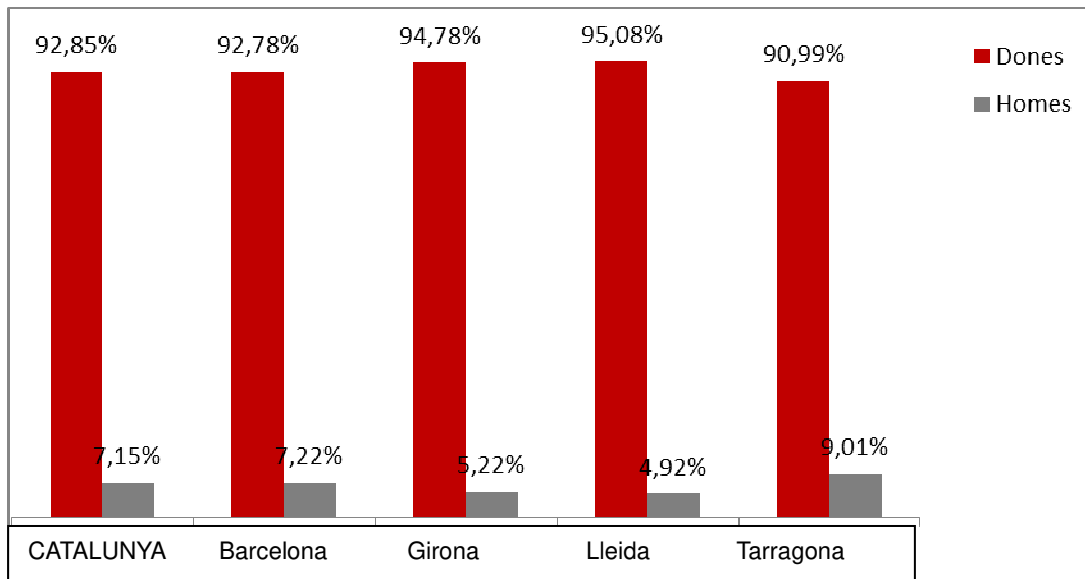


Font: EPA, INE

Encara que les dones no abandonin completament el mercat laboral, hi dediquen menys hores que els homes, i no sempre de forma voluntària. Estan «menys presents i menys disponibles» en el mercat laboral remunerat.

Tenir filles i fills penalitza a les dones en el mercat de treball i beneficia els homes.

Excedència per cura de filles i fills, per províncies, Catalunya 2018

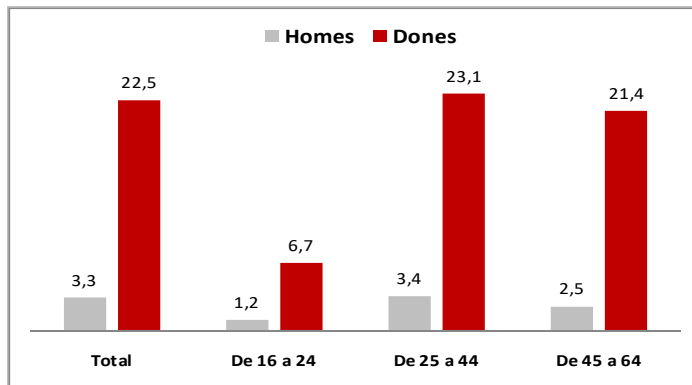


Font: Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social

Pel que fa a les excedències per tenir cura de filles i fills a Catalunya el 2018 el 92,85% les van agafar les dones, i només el 7,15% els pares o progenitors diferents de la mare biològica. A totes les províncies més del 90% d'aquestes excedències les van agafar les dones.

Tot i que el percentatge de dones que agafen excedències per cura està al voltant del 90%, sí que és cert que a Tarragona és on el percentatge d'homes que les agafen és més alt, d'un 9,01%, mentre que el més baix és a Lleida amb un 4,92%.

Persones (de 16 a 64 anys), que hagin reduït el nombre d'hores treballades per a la cura de filles i fills, Espanya 2010



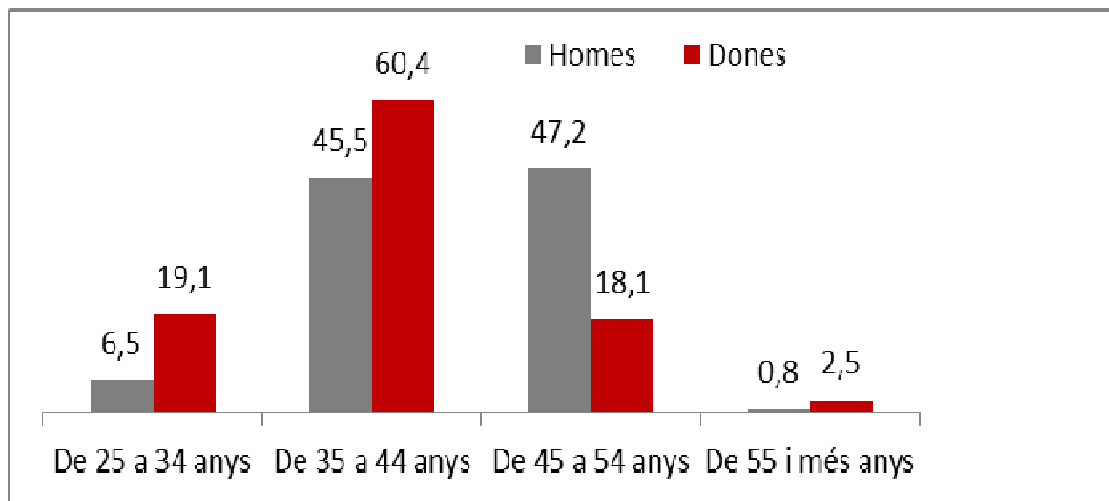
Font: EPA, INE

D'altra banda, segons dades de l'EPA, un 22,5% de les dones enquestades va reduir el nombre d'hores treballades per a la cura de fills. Entre els homes, la xifra va ser d'un escàs 3,3%. Les dades també mostren que és a partir de l'edat reproductiva quan les dones decideixen reduir el temps de treball remunerat.

Quant als contractes a temps parcial, aquesta és una modalitat que majoritàriament és emprada per dones, ja que 7 de cada 10 contractes a temps parcial estan signats per dones.

Segons les enquestes, el motiu de fer servir aquesta modalitat de contractació entre el 63,6% de les dones de 35 a 44 anys és la necessitat de tenir cura de persones dependents (vegeu gràfic). En canvi en la franja d'edat de 45 a 54 anys hi ha un 47,2% d'homes davant d'un 18,1% de dones.

**% de persones ocupades a temps parcial, per cura de persones dependents,
per grups d'edat, Espanya 2019**



Font: EPA, INE

3. Evolució de la bretxa amb l'edat

Tal com indicàvem abans, de mitjana, el 2018 els homes a Catalunya van tenir guanys un 22,17% més alts que les dones. Però si descomponem la bretxa per franja d'edats, observem que hi ha franges on la diferència salarial entre dones i homes és molt més elevada.

Salari mitjà anual. Euros, Catalunya, 2018

	Dones	Homes	Bretxa
Menors de 25 anys	11.632,7	14.180,3	17,97%
De 25 a 34 anys	19.689,5	23.522,1	16,29%
De 35 a 44 anys	23.847,3	29.581,6	19,38%
De 45 a 54 anys	23.502,4	31.368,5	25,08%
55 anys i més	23.312,5	32.313,0	27,85%
TOTAL	22.289,9	28.640,2	22,17%

Font: Enquesta anual d'estructura salarial, INE

De les xifres, se'n poden treure diverses conclusions:

- La incorporació al mercat laboral de les i els joves es produeix ja amb desigualtats salarials. Tot i els salaris baixos, elles cobren un 17,97% menys que els homes. Aquesta diferència té a veure, en part, amb la segregació ocupacional, per la qual les dones treballen en sectors i ocupacions menys remunerades al mercat laboral.
- La primera generació, que està plenament incorporada al mercat laboral (la dels 25 als 34 anys), augmenta els ingressos en la mateixa quantitat en relació amb la generació

anterior, independentment del sexe, al voltant dels 9.000 euros. La bretxa disminueix així fins al 16,29%.

- En la segona generació (35-44 anys), etapa que coincideix amb la promoció econòmica i amb l'edat reproductiva, la bretxa augmenta fins al 19,38%.
- En la tercera generació (45-54 anys) la bretxa s'amplia fins al 25,08%.
- Per últim, la bretxa salarial ascendeix fins al 27,85% en la generació de més de 55 anys.

4. Bretxa salarial segons nivell d'estudis

Segons les dades obtingudes a Catalunya el 2018 veiem clarament que **la bretxa salarial entre dones i homes creix a menors estudis cursats**. Amb estudis inferiors a la primària la bretxa és d'un 35,15%, i amb llicenciatures, doctorats universitaris o similars la bretxa cau fins al 19,83%, i això suposa una gran diferència de 15,32 punts.

Les dones amb menys estudis cobren molt menys que els homes. La bretxa salarial entre dones i homes es redueix en relació amb l'increment d'estudis.

Salari mitjà anual segons nivell d'estudis, Catalunya 2018

	Ambdós sexes	Dones	Homes	Bretxa
Tots els estudis	25.552,84	22.289,90	28.640,23	22,17%
Menys que primària	15.003,86	11.882,15	18.322,58	35,15%
Educació primària	18.130,43	13.876,43	21.251,29	34,70%
Primera etapa d'educació secundària	19.929,25	15.958,52	22.902,92	30,32%
Segona etapa d'educació secundària	24.437,94	20.623,77	28.405,07	27,39%
Formació professional de grau superior i similars	27.425,30	21.915,19	31.864,07	31,22%
Diplomats universitaris i similars	31.048,30	27.789,39	36.025,61	22,86%
Llicenciats i similars, i doctorats universitaris	37.803,93	33.976,92	42.383,11	19,83%

Font: Enquesta quadriennal d'estructura salarial, INE

5.Segregació laboral i bretxa

Segregació segons ocupacions

Les dones estan fortament segregades ocupacionalment. És a dir, hi ha una concentració més elevada de dones en determinades ocupacions: segons les dades anuals que ofereix la EPA, al 2019, **el 81,7% de les dones ocupades ho estan en tan sols quatre (de les nou) tipus d'ocupacions, davant el 46,7% dels homes, que presenten més diversificació ocupacional:**

- Personal de serveis de restauració, personals, protecció i venda
- Personal tècnic i professional científic i intel·lectual
- Personal comptable, administratiu i d'oficina

- Ocupacions elementals

Els homes, tot i que també pateixen la segregació ocupacional, no estan concentrats d'una manera tan elevada en determinats tipus de feines.

Persones ocupades per tipus d'ocupació i sexe, Catalunya 2019

		Dones		Homes	
1		428,6	26,0%	279,6	15,3%
2		403,5	24,5%	283,9	15,5%
3		309,7	18,8%	141,0	7,7%
4		203,3	12,3%	149,5	8,2%
Total ocupacions	1 a 4	1.345,1	81,7%	854,0	46,7%
5		165,5	10,1%	262,9	14,4%
6		50,4	3,1%	231,9	12,7%
7		53,9	3,3%	96,6	5,3%
8		28,3	1,7%	355,5	19,4%
9		2,8	0,2%	29,7	1,6%
TOTAL		1.646,0	100,0%	1.830,6	100,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, INE

- 1 Personal de serveis de restauració, personals, protecció i venda
- 2 Personal tècnic i professional científic i intel·lectual
- 3 Personal comptable, administratiu i oficina
- 4 Ocupacions elementals
- 5 Personal tècnic i de suport
- 6 Operadors/ores d'instal·lacions i maquinària
- 7 Directors/ores i gerents
- 8 Personal qualificat de les indústries manufactureres i construcció
- 9 Treballadors/ores sector agrícola, ramader, forestal i pesquer

Bretxa segons ocupacions

Les dones tenen ocupacions amb salaris més baixos i on la bretxa és més gran. Així, la bretxa a les **ocupacions elementals el 2019 a Catalunya** (que hem vist que ocupa a un 12,3% de les dones que treballen) i **serveis de restauració, personals i venda** (que ocupa a un 26,0% de les dones), el 2018 tenien uns salaris mitjans de 12.886 i 15.095 euros bruts anuals i una **bretxa del 31,78% i del 33,73% respectivament**. El salari mitjà de les dones se situava en 22.290 euros i la bretxa mitjana en un 22,17%.

Salari brut anual segons ocupació, Catalunya 2018

	Dones	Homes	Bretxa
Ocupacions elementals	12.886	18.887	31,78
Treballadors/ores restauració, personals i venedors	15.095	22.776	33,73
Artesans, treballadors indústries i construcció	18.786	26.311	28,60
Tècnics i professionals de suport	26.523	33.472	20,76
Empleats oficina, comptables i administratius	21.727	26.092	16,73
Professionals científics i intel·lectuals	32.184	38.125	15,58
Directors/ores i gerents	50.159	57.400	12,61
Operadors/ores instal·lacions i maquinària, i muntadors	21.869	26.885	18,66
Salari brut anual mitjà	22.290	28.640	22,17

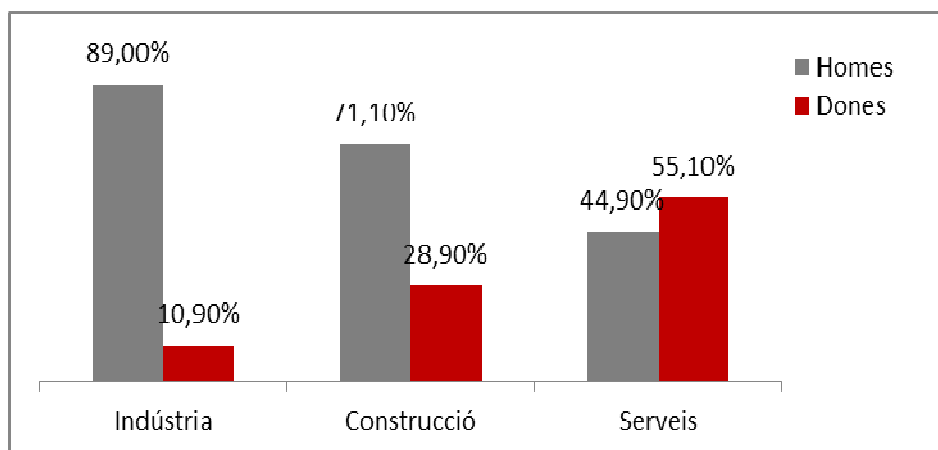
Font: Enquesta quadriennal d'estructura salarial, INE (IDESCAT)

Bretxa i sector d'activitat

L'ocupació segons el sector d'activitat es reparteix de forma diferent segons el sexe. A Catalunya el 2017, la **construcció i la indústria** són sectors fortament **masculinitzats**, el **89% i el 71,1%** respectivament estan ocupats per homes. El sector **serveis la presència femenina arriba al 55,1%**. Es produeix **segregació**

horitzontal, on els homes es concentren en diferents sectors productius i sectors millor remunerats, i les dones en sectors menys valorats i remunerats.

Ocupació per sexe i sector d'activitat (%), Catalunya 2017



Pel que fa a la bretxa salarial segons el sector d'activitat, a Catalunya el 2018 la diferència més gran es trobava en el sector serveis amb un 21,33%, on el salari brut anual mitjà entre homes i dones va ser de 27.643 euros i de 21.747 euros respectivament. En canvi en el servei de la construcció la bretxa només és d'un 2,15%³.

Salari brut anual mitjà segons sector d'activitat, Catalunya 2018

	Homes	Dones	Bretxa
Indústria	32.589,74	26.123,93	19,84%
Construcció	26.242,05	25.678,27	2,15%
Serveis	27.643,85	21.747,04	21,33%
Salari brut anual mitjà	28.640,23	22.289,90	22,17%

Font: IDESCAT, a partir de l'Enquesta d'estructura salarial INE

³ S'ha de tenir en conta que les dades surten d'un número d'observacions mostral d'entre 100 i 500, i no és fiable.

Les dones treballen tradicionalment en sectors d'activitat i ocupacions altament feminitzades i alhora menys valorades i remunerades al mercat laboral.

6.Salaris baixos i bretxa

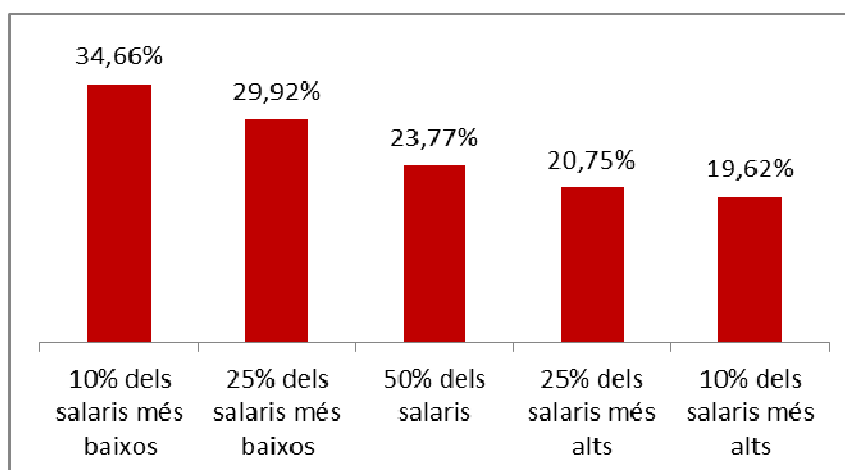
L'estadística següent mostra el que hem observat anteriorment, que **en els salaris més baixos és on hi ha més bretxa salarial**.

Si distribuïm els salaris segons franges d'ingressos, veiem que **la bretxa salarial entre dones i homes que cobren salaris més baixos és més gran que la bretxa de les persones que cobren els salaris més elevats: la bretxa entre salaris d'homes i dones que cobren el 10% de salaris més baixos és del 34,66% a Catalunya, gairebé 12,5 punts per sobre de la bretxa de la mitjana salarial, que com hem vist és del 22,17%**.

Aquesta bretxa va baixant a mesura que augmenta la franja salarial. El 10% dels salaris més elevats presenten una bretxa entre homes i dones del 19,62%, 2,5 punts per sota de la bretxa a la mitjana salarial.

Mitjanes salarials segons franja retributiva, per sexe, Catalunya 2018

	Dones	Homes	Bretxa
10% dels salaris més baixos	7.559	11.568	34,66%
25% dels salaris més baixos	12.558	17.920	29,92%
50% dels salaris	18.929	24.831	23,77%
25% dels salaris més alts	28.106	35.465	20,75%
10% dels salaris més alts	40.192	50.000	19,62%
Mitjana salarial	22.290	28.640	22,17%



Font: Elaboració pròpia. Salari brut anual. Per sexe i percentils. IDESCAT

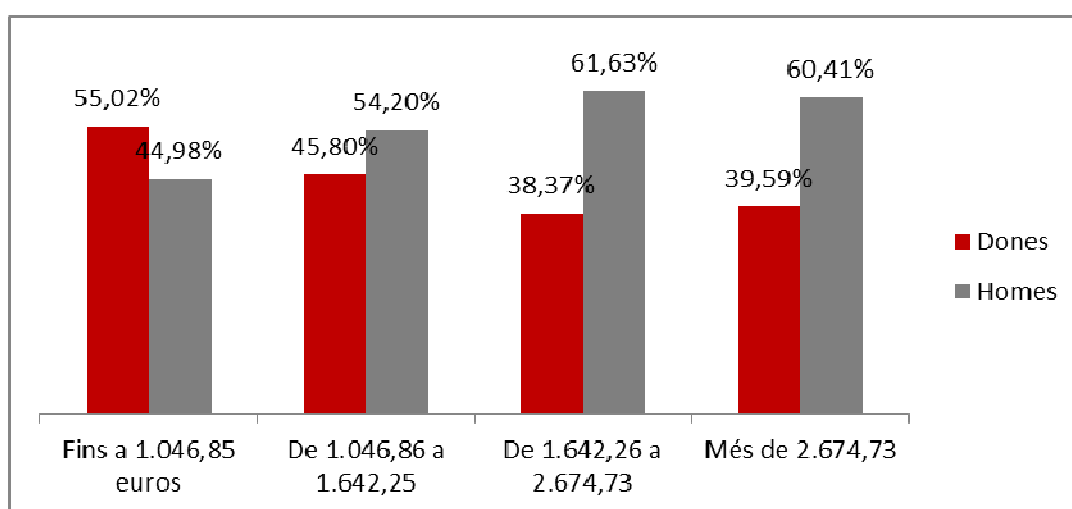
A més, el nombre de dones que cobra salaris baixos és molt més gran que el d'homes. Segons les xifres (només disponibles per a Espanya, 2019), **gairebé 6 de cada 10 persones que cobren menys de mil euros són dones**. El 2018 eren 7 de cada 10, és a dir s'ha reduït un punt degut a l'efecte que ha tingut el salari mínim interprofessional.

La taula següent mostra que la presència de les dones disminueix a mesura que creix la franja salarial: les dones representaven el 2019 el 55,02% de les persones que cobraven fins a 1.046,85 euros, el 45,80% de 1.046,86 fins a 1.642,25 euros, el 38,37% de les persones amb salaris de 1.642,26 fins a 2.674,73 euros i un 39,59% de les persones amb salaris superiors a 2.674,73 euros.

La presència de dones en la franja baixa, és més de dos terços que la presència de dones a la franja alta (55,02% vs. 39,59%), mentre que la presència masculina va en augment entre la primera franja i l'última (44,98% vs. 60,41%).

Milers de persones assalariades, segons franja retributiva i sexe,
Espanya 2019

	Dones	Homes	Dones	Homes
Fins a 1.046,85 euros	644,0	526,4	55,22%	44,98%
De 1.046,86 a 1.642,25	2.102,5	2.488,6	45,80%	54,20%
De 1.642,26 a 2.674,73	1.882,0	3.022,6	38,37%	61,63%
Més de 2.674,73	1.315,6	2.007,4	39,59%	60,41%
Total	5.943,8	8.045,0	42,49%	57,51%



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, INE

7.Els complements salarials, factor de bretxa salarial

El salari brut està compost pel salari base més una sèrie de complements, hores i pagues extres. El 2018 a Catalunya, **el salari base mensual que van cobrar les**

dones va ser un 1,1% inferior al dels homes per les causes abans esmentades: ocupacions amb sous més baixos, menys hores treballades per conciliar, etc.

La bretxa en el cobrament de complements salarials va ser del 30,34%, el doble que la bretxa en el salari base. Elles van cobrar, de mitjana, 422,36 euros al mes en concepte de complements salarials, mentre que per aquest mateix concepte ells van cobrar 606,30 euros mensuals.

Per tant, de mitjana, **si hi afegim els complements salarials i altres “extres” la bretxa total mensual augmenta fins a un 19,88%**.

Les dones, en general, no reben tants complements com els homes. Els complements salarials suposen un 24,51% i un 28,19% del salari brut mensual de dones i homes respectivament. Per tant, **la remuneració variable fa augmentar molt la bretxa salarial.**

En els complements salarials manca una perspectiva de gènere i van moltes vegades associats a feines masculinitzades (complements de penositat, toxicitat o perillositat) i no es tenen en compte les habilitats, les capacitats i altres característiques que tenen les feines majoritàriament ocupades per dones. Les feines i tasques feminitzades estan menys valorades, i no s'acostuma a aplicar-hi complements. Molts altres complements també estan associats a la presència al lloc de treball. En aquest sentit, la conciliació dificulta l'accés a aquesta mena de complements. En aquest sentit, **el pagament en concepte d'hores extraordinàries és un 66,55% superior en els homes.**

Salari base i complements, per sexe, Catalunya 2018

	Composició del salari brut mensual, en euros			Composició del salari brut mensual, en %	
	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes
Salari base	1.240,75	1.460,63	15,1%	72,0%	67,9%
Complements salarials	422,36	606,30	30,3%	24,5%	28,2%
Complements salarials de nocturnitat, treball per torns o treballs durant el cap de setmana	17,52	27,54	36,4%	1,0%	1,3%
Pagaments per hores extraordinàries	5,61	16,77	66,5%	0,3%	0,8%
Pagues extraordinàries	36,73	39,12	6,1%	2,1%	1,8%
Salari brut	1.722,97	2.150,36	19,9%	100,0%	100,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial, INE (2018)

8. Bretxa segons tipus de jornada i tipus de contracte

A Catalunya el 2018 les dades ens mostren una característica dels llocs de treballs, que el tipus de jornada és molt similar per a les dones i els homes que treballen a temps complet (bretxa del 14%33%) i a temps parcial (bretxa del 16,30%).

Mitjana anual salarial segons tipus de jornada, per sexe, Catalunya 2018

	Homes	Dones	Bretxa
Complerta	31.740,75	27.193,01	14,33%
Parcial	13.664,25	11.436,56	16,30%
Salari brut anual mitjà	28.640,23	22.289,90	22,17%

Font: IDESCAT, a partir de l'Enquesta d'estructura salarial INE

Segons el tipus de contracte, les dones que treballen amb **contracte indefinit** guanyen de mitjana anual 23.355,88 euros, mentre que els homes cobren 30.840,65 euros, així la **bretxa entre dones i homes puja fins al 24,33%**, 2,16 punts per sobre de la mitjana de bretxa salarial del 22,17%.

La jornada parcial és la que té més bretxa respecte a la jornada completa, i la parcialitat és una característica típica en les dones.

Mitjana anual salarial segons tipus de contracte, per sexe, Catalunya 2018

	Homes	Dones	Bretxa
Indefinit	30.840,65	23.335,88	24,33%
Temporal	19.605,02	18.124,70	7,55%
Salari brut anual mitjà	28.640,23	22.289,90	22,17%

Font: IDESCAT, a partir de l'Enquesta d'estructura salarial INE

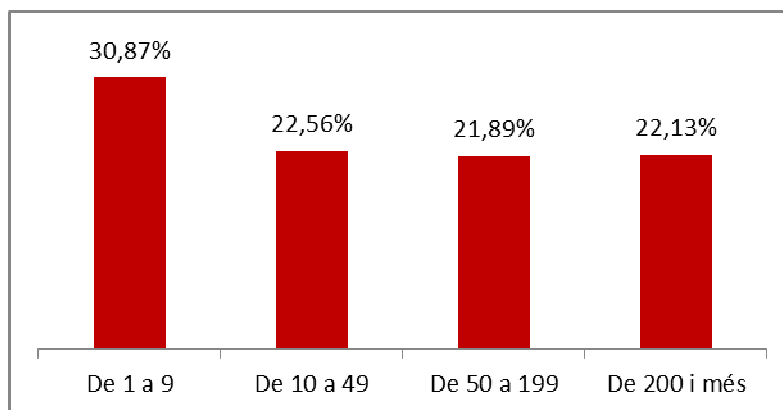
Al llarg de la vida laboral les dones tenen contractes indefinits i això genera més bretxa ja que no es troben en igualtat de drets i condicions en el lloc de treball com tenen els homes.

9. Més bretxa en empreses de petita dimensió

La mida de l'empresa també és determinant de les desigualtats salarials entre les dones i els homes que hi treballen. Així ho demostren les dades de 2018 per a Catalunya, que indiquen que **la bretxa salarial entre dones i homes que treballen en empreses de dimensions reduïdes —d'1 a 9 persones treballadores— és del 30,87%**, que són 8,7 punts per sobre de la mitjana del 22,17%.

El menor nivell de sindicalització i menor protecció de les persones treballadores a l'empresa petita és sense dubte un element que contribueix a més desigualtat salarial. Les petites empreses moltes vegades no apliquen el conveni col·lectiu de referència o les persones que hi treballen tenen menys força negociadora. Aquest fet, que comportaria més discrecionalitat per part de l'empresa a l'hora d'atorgar condicions laborals i salarials als seus treballadors i treballadores, podria ser element clau en la generació més elevada de desigualtats dins l'empresa.

Bretxa salarial de gènere segons nombre de treballadores i treballadors, Catalunya 2018



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial, INE (2018)

10. Conclusions

- El 2018 a Catalunya, la bretxa salarial del salari mitjà anual es va situar en un 22,17%, gairebé un punt per sobre de la mitjana estatal. La bretxa per hora treballada va ser del 15,7% a Catalunya i del 12,7% a Espanya.
- Aquest últim any hem viscut una **pandèmia mundial degut a la COVID-19** que ha provocat una crisi sanitària, social i econòmica. No disposem de dades actuals però sabem que **aquesta crisi té cara de dona**. La pandèmia intensifica les bretxes laborals.

La desigualtat estructural i les bretxes ja existien abans de la pandèmia, però ara s'han accentuat molt més ja que s'ha solapat amb la necessitat de les cures familiars que majoritàriament recau en les dones. També els sectors més afectats per la covid-19 són els serveis essencials que són els que tenen més presència femenina ja de per si més precaris per la divisió sexual de la feina.

En definitiva, l'impacte econòmic i social de la covid-19 en les dones ha fet empitjorar les seves condicions de vida durant aquesta pandèmia, ja que han estat aquelles que ja es trobaven en una situació de vulnerabilitat, com ara les que tenien un treball precari, les que treballen a l'economia submergida, les que tenien ingressos escassos i/o intermitents, o les que no tenien un habitatge assequible i adequat.

És urgent impulsar polítiques que retallin les bretxes en l'ocupació que separen a dones i homes.

- La bretxa salarial entre dones i homes se situava el 2017 en el 23,03%. El 2018 va baixar només un 0,86% fins al 22,17%. A aquest ritme de reducció, la bretxa trigaria uns 350 anys a erradicar-se.

- En l'edat reproductiva, la conciliació de la vida familiar i laboral, la bretxa salarial augmenta especialment a partir dels 35 anys en endavant. Les taxes d'ocupació de dones i homes amb filles i fills augmenta fins al 89,2% entre els homes i baixa fins a un 68,6% en les dones. Tenir filles i fills és un factor d'inserció laboral per a ells i d'abandonament per a elles.
- Pel que fa a les excedències per tenir cura de filles i fills a Catalunya el 92,85% les van agafar les dones i només el 7,15% els homes.
- En quant als contractes a temps parcial, 7 de cada 10 contractes estan signats per dones per tenir cura de filles i fills. I el 60,4% de les dones de 35 a 44 anys fan servir aquesta modalitat de contracte per tenir cura de persones dependents.
- La bretxa salarial segons franges d'edat segueix un patró ascendent i arriba al seu màxim a la franja d'edat de les persones de més de 55 anys, que el 2018 a Catalunya es va situar en un 27,8%.
- La incorporació al mercat laboral de les i els joves es produeix ja amb desigualtats salarials. Tot i els salaris baixos, elles cobren un 17,97% menys que els homes. Aquesta diferència té a veure, en part, amb la segregació ocupacional, per la qual les dones treballen en sectors i ocupacions menys remunerades al mercat laboral.
- Existeix una forta segregació ocupacional. El 81,7% de les dones catalanes treballen en tan sols quatre tipus d'ocupacions: serveis de restauració, personal i

venda, personal tècnic i intel·lectual, personal comptable, administratiu i oficina i ocupacions elementals.

- Són justament aquestes feines les pitjor remunerades i on hi ha més bretxa salarial. Així, les dones que treballen en ocupacions elementals i en serveis de restauració, personals i venda tenien uns salaris mitjans de 12.886 i 15.095 euros bruts anuals i una bretxa del 31,78% i del 33,73% respectivament (dades de 2018 a Catalunya), mentre el salari mitjà de les dones se situava en 22.290 euros i la bretxa mitjana en un 22,17%.
- Quant a l'ocupació segons el sector d'activitat a Catalunya el 2017, la **construcció i la indústria** estan fortament **masculinitzats, un 89% i un 71,1%** respectivament. En el sector **serveis la presència femenina arriba al 55,1%**. Es produeix **segregació horitzontal**, en què els homes es concentren en diferents sectors productius i sectors millor remunerats, i les dones en sectors menys valorats i remunerats.
- Pel que fa a la bretxa salarial segons el sector d'activitat, a Catalunya el 2018 la major diferència es trobava en el sector serveis amb un 21,33%, on el salari brut anual mitjà entre homes i dones va ser de 27.643 euros i de 21.747 euros respectivament.
- Als salaris més baixos és on hi ha més bretxa salarial. La bretxa entre salaris de dones i homes que cobren el 10% dels salaris més baixos, és del 34,66% a Catalunya, 12,49 punts per sobre de la bretxa de la mitjana salarial, que com hem vist és del 22,17%.

- Els salaris baixos tenen cara de dona. Segons les xifres (només disponibles per a Espanya, 2019), gairebé 6 de cada 10 persones que cobren menys de mil euros mensual són dones. El 2018 eren 7 de cada 10, és a dir s'ha reduït un punt degut a l'efecte que ha tingut el salari mínim interprofessional.
- El diferent tractament en el cobrament dels complements salarials és un factor important de la bretxa. El 2018 a Catalunya, la bretxa del salari base va ser d'un 15,05% mentre que la dels complements va ser del 30,34%.
- Segons el tipus de contracte, les dones que treballen amb **contracte indefinit** guanyen de mitjana anual 23.355,88 euros, mentre que els homes cobren 30.840,65 euros, així la **bretxa entre dones i homes puja fins al 24,33%**, 2,16 punts per sobre de la mitjana de bretxa salarial del 22,17%. Al llarg de la vida laboral, les dones tenen contractes indefinits i això genera més bretxa ja que no es troben en igualtat de drets i condicions en el lloc de treball com tenen els homes.
- La jornada parcial és la que té més bretxa respecte a la jornada completa, i la parcialitat és una característica típica en les dones.
- La bretxa salarial entre dones i homes que treballen en empreses de dimensions reduïdes (menys de 9 persones treballadores) va ser del 30,87%, 7,8 punts més que la mitjana de la bretxa a Catalunya el 2017 quan es va situar en el 23,03%.

11. Propostes de la UGT de Catalunya

Des de la UGT de Catalunya, denunciem i lluitem contra tota mena de discriminacions dins i fora del mercat laboral. En el cas de les discriminacions per motiu de gènere, ambdós espais estan íntimament relacionats: la manca de corresponsabilitat i l'assignació de rols diferenciats en la cura de família i llar situa les dones en posició de desavantatge absolut en el mercat laboral davant els homes. Aquest fet s'ha vist agreujat per la situació de pandèmia que estem vivint.

A més, aquesta divisió sexual del treball fa que al mercat laboral remunerat les feines i tasques típicament feminitzades i que tenen relació amb els rols assignats a l'estereotip de gènere femení (la cura, l'atenció a les persones, les multitasques), estiguin menys valorades i, per extensió, es remunerin menys.

Per aquest motiu, des de la UGT de Catalunya proposem:

- **Trencar amb els estereotips i assignació de rols de gènere: a l'escola, la família, a la feina i a la societat en general.**
- Dotar de **més valor les feines de cura i atenció**. El mercat capitalista no valora les feines comunitàries, les feines d'atenció i les feines de cura. Però són precisament aquestes les que sostenen la societat, sense les quals seria impossible el manteniment de la resta de sectors.
- Lluitar per **millorar les condicions laborals d'aquells sectors més feminitzats** on habitualment hi ha menys representació sindical per ser sectors nous i descentralitzats.

- **Valorar els llocs de treball de forma neutra, amb perspectiva de gènere i aplicant el concepte que recull el Reial Decret Llei 6/2019 dels treballs d'igual valor**, desenvolupat reglamentàriament pel **nou Decret Llei 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes**, visualitzant i posant en valor les tasques d'atenció i cura a les persones o l'habilitat de fer múltiples tasques alhora de manera eficaç, entre altres.
- **Atorgar complements salarials que reconeixin aquestes capacitats no valorades.**
- **Vetllar per l'obligació legal que tenen les empreses, sigui quina sigui la seva mida, a tenir un registre salarial i una auditoria salarial el 14 d'abril segons marca el nou Reial decret llei 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.**
- **Garantir, en resum, l'obligació d'aplicar el principi de transparència retributiva a les empreses amb aquests instruments: els registres retributius, l'auditoria retributiva, la valoració de llocs de treball de la classificació professional de l'empresa i del conveni col·lectiu i el dret d'informació de les persones treballadores.**
- La negociació col·lectiva és una eina fonamental en la lluita contra aquesta xacra que és la desigualtat salarial i la discriminació de gènere. La incorporació al mercat laboral de les i els joves es produeix ja amb desigualtats salarials. Tot i els salaris baixos, elles cobren un 17,97% menys que els homes. Aquesta diferència té a veure, en part, amb la segregació ocupacional, per la qual les dones treballen en sectors i ocupacions menys remunerades al mercat laboral.

- La UGT de Catalunya disposa en la seva web de les clàusules i recomanacions per a la negociació col·lectiva: “Decàleg de Negociació Col·lectiva 2020”(apartat d’Igualtat), com també de la *Guia de clàusules per a una negociació col·lectiva amb perspectiva de gènere. Negociar en igualtat*.

Per tot això, és urgent abordar la bretxa salarial des de la legislació i la inspecció de treball:

- **Fent complir les lleis d’igualtat espanyola i catalana.** Per això és necessari **augmentar les dotacions del cos d’inspectors i inspectores de treball** dedicades a la lluita contra les discriminacions laborals per motiu de gènere.
- **Aplicar i fer complir la Llei orgànica 3/2007**, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i la **Llei catalana 17/20015**, de 21 de juliol, d’igualtat efectiva de dones i homes.
- Aplicar la normativa, el **Reial decret llei 6/2019**, d’1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l’ocupació (BOE del 07/03/2019), i el seu desenvolupament reglamentari a través del **Reial decret 901/2020**, de 13 d’octubre, pel qual es regulen els plans d’igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i el Reial decret 902/2020, de 13 d’octubre, d’igualtat retributiva entre dones i homes, així com la Llei catalana de 2015 i l’estatal de 2007.
- **Fer ús de l’eina *Guia per a l’aplicació de la igualtat retributiva entre dones i homes*** del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, fruit del consens de les

organitzacions sindicals i patronals majoritàries juntament amb el Govern de la Generalitat de Catalunya.

- Seguir l'exemple de les lleis pioneres de França i Bèlgica i les aprovades a Alemanya i Islàndia i obrir a casa nostra el debat i la posterior **aprovació d'una llei de transparència salarial** que obligui les empreses a fer accessibles els salaris directes i indirectes, així com els criteris salarials i de promoció, amb el propòsit de lluitar contra la desigualtat salarial a les empreses.
- Per últim, és indispensable la **derogació de la reforma laboral** implantada pel Partit Popular, atès que està afectant greument les condicions laborals i econòmiques de les persones treballadores més vulnerables i amb salaris més baixos, que ja hem vist que són les dones.
- Necessitem totes les dades estadístiques segregades per sexe cosa que la llei ja preveu i actualment no s'està fent efectiu.